

## **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln Indonesia Power Barru Pomu**

A.Tendean, Zhima A. Herman

### **Abstrak**

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Dibimbing oleh Masmarulan R dan Andi Tendean, Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis statistik. Uji validitas, Uji Reliabilitas Analisis regresi linear berganda, koefisien r, koefisien determinasi, Uji T, dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

---

Corresponding author :

Email Address : Andi.Tendean@rocketmail.com

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia, proses kinerja sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga mendukung terlaksananya visi, misi serta tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Saat ini pada era globalisasi, semua perusahaan harus bisa memperkuat diri agar dapat bersaing dan melewati semua tantangan pada masa yang akan datang, Oleh karena itu tenaga kerja atau sumber daya manusia perlu mendapatkan prioritas utama agar bermanfaat sesuai yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

(Sihombing,2023:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan atau standar kinerja sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal, karena dengan adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu pelatihan. Pelatihan yaitu pendidikan jangka pendek yang berfokus pada praktik yang dilakukan oleh manajemen personalia atau pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan diberikan oleh perusahaan agar mendapatkan pengetahuan baru dan dapat mengasah kemampuan pegawai yang telah ada dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Selain itu setiap perusahaan pasti menginginkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, dan untuk mencapai hal tersebut tentunya ada peraturan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin kerja merupakan peraturan yang dibuat perusahaan yang bertujuan agar seluruh pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan disepakati oleh perusahaan. Kedisiplinan dalam perusahaan biasanya meliputi kehadiran, cara kerja dan ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Namun perilaku dan kemampuan pegawai berbeda-beda. Bisa dilihat dari hasil kerja yang dilakukan yang terkadang masih belum memenuhi keinginan perusahaan. Minimnya penguasaan bidang yang dimiliki pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang baik. Sehingga diperlukan adanya pelatihan dan disiplin kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Dimana kinerja pegawai masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pelatihan yang diadakan secara rutin namun hasil dari pelatihan tersebut tidak diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu disiplin kerja yang masih belum ditaati sepenuhnya oleh pegawai seperti melewati jam istirahat yang telah ditentukan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN Indonesia Power Barru POMU yang beralamat di Dusun Bawasalo Desa Lampoko, Kec. Balusu, Kab. Barru, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan mulai Agustus-September 2023. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Jenis data**

Adapun jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, usia pegawai, masa kerja, skor jawaban yang ada pada kuesioner dari responden dalam hal ini pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU

b. Data kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berupa kalimat dan gambar dan merupakan teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah jenis data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian secara langsung, data ini berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut narasumber. Data ini dapat diperoleh dengan cara wawancara maupun kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat diperlukan. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen, tulisan-tulisan dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ke perpustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan yaitu mengumpulkan buku dan mempelajari buku-buku yang dapat menjadi acuan untuk memperkuat penelitian.

Penelitian lapangan (*field research*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang berhubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan sehingga dipahami cara kerja sistem yang berjalan.
- b. Wawancara dilakukan dengan sesi Tanya jawab dengan beberapa pihak terkait guna memperoleh data atau informasi langsung yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Daftar pertanyaan (*Kuesioner*) Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua elemen terkait yakni seluruh pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU yang berjumlah 58 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan dari masing-masing variabel. Profil responden yang dinyatakan dalam kuesioner yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja dari masing-masing responden, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Dari jumlah responden sebanyak 58 pegawai PT. PLN Indonesia Power Barru POMU, penulis menguraikan data responden berdasarkan jenis kelamin dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE %
1	Laki-Laki	56	96,6
2	Perempuan	2	3,4
	Total	58	100

Sumber: Data diolah 2023

Maka dapat disimpulkan pada tabel 5 diatas bahwa dari 58 orang jumlah responden, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang dengan

Persentase sebesar 96,6%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang dengan persentase 3,4 %.

### 2. Responden berdasarkan usia

Salah satu faktor petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan daya pikir responden yaitu usia, dengan usia yang produktif akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penulis menguraikan data responden berdasarkan tingkat usia dalam tabel dibawah ini

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

NO	TINGKAT USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE %
1	26-31	38	65,5
2	32-37	15	25,9
3	38- 44	5	8,6
	Total	58	100

Sumber: Data diolah,2023

Maka dapat disimpulkan pada tabel 6 di atas bahwa dari 58 orang jumlah responden, yang berusia 26-31 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 65,5%, untuk usia 32-37 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 25,9% dan untuk usia 38-44 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 8,6%.

### 3. Responden berdasarkan pendidikan

Tingkat pendidikan responden terdiri dari SMA/SMK, Diploma hingga Sarjana yang penulis sajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE %
1	SMA/SMK	9	15,5
2	Diploma	26	44,8
3	Sarjana	23	39,7
	Total	58	100

Sumber: Data diolah,2023

Maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel 7 diatas bahwa dari 58 orang jumlah responden, dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang dengan persentase 15,5 %, Diploma sebanyak 26 orang dengan persentase 44,8 % dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7%

4. Berdasarkan karakteristik masa kerja responden

Masa kerja merupakan jangka waktu seorang tenaga kerja yang dihabiskan selama ia bekerja di sebuah perusahaan. Dengan masa kerja yang relatif lama biasanya pegawai tersebut memiliki tanggung jawab dan cara bekerja yang baik. Penulis menguraikan data responden berdasarkan masa kerja dalam tabel dibawah ini:

Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

NO	MASA KERJA (Tahun)	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE %
1	3- 11	49	84,5
2	12- 19	9	15,5
	Total	58	100

Sumber: Data diolah,2023

Maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel 8 diatas bahwa dari 58 orang jumlah responden, yang masa kerjanya antara 3-11 tahun terdapat 49 orang dengan persentase 84,5% sedangkan dengan masa kerja antara 12-19 tahun terdapat 9 orang dengan persentase 15,5%.

**D. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power Barru POMU**

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengajuan ini dilakukan untuk menggunakan pearson correlation, pedoman untuk suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan jika nilai r-hitung > r-tabel.

Adapun uji validitas data hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 12. Validitas data penelitian

No	Variabel	Item pernyataan	Pearson Correlation ( r hitung )	R tabel	Sig	keterangan
1	Pelatihan ( X1)	1	0,684	0,218	0,000	Valid
		2	0,793	0,218	0,000	Valid
		3	0,719	0,218	0,000	Valid
		4	0,685	0,218	0,000	Valid
		5	0,619	0,218	0,000	Valid
		6	0,654	0,218	0,000	Valid
		7	0,601	0,218	0,000	Valid

		8	0,760	0,218	0,000	Valid
		9	0,621	0,218	0,000	Valid
		10	0,638	0,218	0,000	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	1	0,715	0,218	0,000	Valid
		2	0,767	0,218	0,000	Valid
		3	0,718	0,218	0,000	Valid
		4	0,566	0,218	0,000	Valid
		5	0,727	0,218	0,000	Valid
		6	0,687	0,218	0,000	Valid
		7	0,644	0,218	0,000	Valid
		8	0,644	0,218	0,000	Valid
		9	0,584	0,218	0,000	Valid
		10	0,623	0,218	0,000	Valid
3	Kinerja (Y)	1	0,584	0,218	0,000	Valid
		2	0,708	0,218	0,000	Valid
		3	0,788	0,218	0,000	Valid
		4	0,763	0,218	0,000	Valid
		5	0,668	0,218	0,000	Valid
		6	0,713	0,218	0,000	Valid
		7	0,687	0,218	0,000	Valid
		8	0,618	0,218	0,000	Valid
		9	0,597	0,218	0,000	Valid
		10	0,611	0,218	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 25,2023

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan untuk variabel penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,218 dan nilai signifikan < 0,05. Dengan N=58 dan taraf signifikan 5%.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat reliabel instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Cronbach Alpha, dan sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13 Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Alpha	Limit	Keterangan
----	----------	-------------------	-------------	-------	------------

1	Pelatihan	10	0,865	0,6	Reliable
2	Disiplin kerja	10	0,862	0,6	Reliable
3	Kinerja Pegawai	10	0,862	0,6	Reliable

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada variabel pelatihan 0,865 , pada variabel disiplin kerja 0,862 , dan pada variabel kinerja pegawai 0,862. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha untuk tiap-tiap variabel lebih besar dari (>0,6) maka butir variabel kuesioner dapat digunakan.

b. Interpretasi dan pengujian hipotesis

1. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif antara variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan (X1) , dan Disiplin kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pengolahan data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 14: Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.216	4.233		2.414	.019
	PELATIHAN	.366	.122	.351	3.004	.004
	DISIPLIN KERJA	.402	.103	.455	3.890	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 25,2023

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS 25 seperti pada tabel diatas, maka diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.216 + 0,366X_1 + 0,402X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 10.216 yang artinya apabila variabel pelatihan (X1) dan Disiplin kerja (X2) mengalami perubahan, maka besarnya kinerja pegawai adalah 10.216
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,366 yang artinya apabila pelatihan mengalami kenaikan 1 , maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,366 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,402 yang artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 1 , maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,402 dengan asumsi variabel pelatihan (X1) tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi ( korelasi R)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan analisis ini.

Tabel 15: Analisis korelasi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.506	2.940
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN				

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas hasil menunjukkan nilai koefisien R pada variabel pelatihan dan disiplin kerja adalah 0.724. Yang artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi kuat.

Berdasarkan hasil tabel diatas angka koefisien determinasi R square adalah sebesar 0.524 atau 52,4 % yang artinya pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 52,4 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### 3. Uji parsial (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen atau variabel bebas ( X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung dari masing masing variabel. Untuk mencari t tabel adalah  $df = n - k - 1$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Dengan taraf pernyataan 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak

Jika t hitung < t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima

Tabel 16 : Uji parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.216	4.233		2.414	.019
	PELATIHAN	.366	.122	.351	3.004	.004
	DISIPLIN KERJA	.402	.103	.455	3.890	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan bahwa t hitung variabel pelatihan (X1) adalah 3.004 dan variabel disiplin kerja adalah 3.890 dimana t tabel dihitung dengan rumus berikut dengan tingkat signifikansi 0,05 :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha ; n - k - 1)$$

$$= t ( 0,05 ; 58 - 2 - 1)$$

$$= t ( 0,05 ; 55)$$

Maka t tabel adalah 1.673 (berdasarkan ketentuan distribusi t tabel)

Dari hasil diatas dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung > t

tabel (3.004 > 1.673) dan nilai signifikansi 0,04 < 0,05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan uji t variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari uji t hitung > t tabel (3.890 > 1.673) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka hipotesis diterima.

#### 4. Uji simultan (Uji F).

Uji F ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen (Y). uji f dilakukan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel dengan *significance* level 0.05 (  $\alpha = 5\%$  ). dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika F hitung > F tabel maka hipotesis diterima.

Jika F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima.

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 17 : Uji simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.021	2	261.510	30.245	.000 <sup>p</sup>
	Residual	475.548	55	8.646		
	Total	998.569	57			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN						

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji simultan ( Uji F ) menggunakan SPSS 25 dengan analisis anova, f tabel dihitung menggunakan rumus berikut dengan tingkat signifikan 0.05:

$$\begin{aligned}
 f \text{ tabel} &= f ( k ; n - k - 1 ) \\
 &= f ( 2 ; 58 - 2 - 1 ) \\
 &= f ( 2 ; 55 )
 \end{aligned}$$

Dimana df untuk penyebut (N2) adalah 55 dan df untuk pembilang (N1) adalah 2. Maka f tabel adalah 3.16 (berdasarkan ketentuan distribusi f tabel).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil f hitung > f tabel (30.245 > 3.16 ) dan nilai signifikansi 0.00 < 0.05 maka hipotesis diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mencari pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji t yaitu hasil uji t hitung > t tabel (3.004 > 1.673).

- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji t yaitu hasil uji t hitung  $>$  t tabel ( $3.890 > 1.673$ ).
- c. Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Barru POMU. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji f yaitu hasil uji f hitung  $>$  f tabel ( $30.245 > 3.16$ )

## Referensi :

- Arifuddin. 2023. Perencanaan dan Pengendalian SDM. CV Feniks Muda Sejahtera, Sulawesi Tengah.
- Azan, Khairul, dkk. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis Dalam pendidikan. Dotplus Publisher, Riau.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Chaerudin, Ali. 2019. Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM. CV Jejak, Jawa Barat.
- Eripdawati, dan Yulianty Susi. 2019. Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin). CV Pena Persada, Jawa Tengah.
- Febrianti, Risa. 2021. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Astra Honda Motor Di Bekasi.
- Hidayati, Nuraida. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Media Sains Indonesia, Jawa Barat.
- Hasanah, Uswatun Nur. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (studi karyawan BPRS Tanggarus) Di Lampung.
- Ilham, Nurul. 2022. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara, Surabaya.
- Lodewijk, Dewi Putriani Yogosara. 2023. Harmonisasi Karakteristik Pemimpin dan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi. Deepublish Digital, Yogyakarta.
- Muthalib, Abdul. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang Di Enrekang.
- Nurfitriani. 2022. Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher, Makassar.
- Nurani, Betti. 2023. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai. PT AsadelLiamsindo Teknologi, Kalimantan Tengah.
- Rusyan, Tabrani A. 2018. Membangun Kepala Desa Teladan. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahmat. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Kedua. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, Takalar.
- Rosa, Fenny, dkk. 2022. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Nasya Expanding Management, Jawa Tengah.
- Saputra, Angga Adi. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawasura Kencana Indah Semarang (Studi pada karyawan bagian produksi) Di Semarang.
- Saraswati, Ni putu Ayu Sintya, dan Rasminingsih Ni Kadek Nonik. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Lakeisha, Jawa Tengah.
- Syaifuddin, dkk. 2023. Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. CV AdanuAbimata, Jawa Tengah.
- Sihombing, E T Natalia. 2023. Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan. Seopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Sinambela, Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada, Bandung.

- Sudaryo, Yoyo., Aribowo, Agus., dan Sofianti, Nunung Ayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Taufik, Muh. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.
- Tiwa, Tellma M. 2022. Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Lakeisha, Jawa Tengah.
- Widianti, Hesti. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT Nasya Expanding Management, Jawa Tengah.